

Volume 2 Nomer 1, Januari 2024

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI STUDI PADA KPP PRATAMA WONOSARI

Ajeng Widha Irfana, Priyastiwi Priyastiwi

UPAYA PENINGKATAN PERAN PUSDALOPS DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA MAGELANG

Budi Santoso, Muda Setia Hamid

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB SLEMAN

Chadaryati Chadaryati, Nur Widiastuti

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE BALANCE SCORECARD DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS GEMARANG NGAWI TAHUN 2018

Dian Widianingrum, Wahyu Purwanto

PERAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG

Fararizqa Heranita, Jazuli Akhmad

UPAYA PENGEMBANGAN KAPASITAS ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT (SATLINMAS) KABUPATEN TEMANGGUNG

Fransiska Dian Mayasari, Uswatun Chasanah

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Much Fachrudin, Syeh Assery

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Muhammad Fuad Hadiyanto, Meidi Syaflan

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPRIBADIAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates

Ratih Widi Astuti, Muhammad Mathori

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI UNIT RESKRIM POLSEK SAMIGALUH POLRES KULONPROGO

Yekti Tri Utami, Muhammad Awal Satrio Nugroho

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PACITAN

Tutik Ani Trisnamurti, Suci Utami Wikaningtyas

HOME / ARCHIVES / Vol. 2 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i1>

PUBLISHED: 2024-02-02

ARTICLES

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI STUDI PADA KPP PRATAMA WONOSARI

Ajeng Widha Irfana , Priyastiyi Priyastiyi 1 – 17



UPAYA PENINGKATAN PERAN PUSDALOPS DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA MAGELANG

Budi Santoso , Muda Setia Hamid 18 – 37



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB SLEMAN

Chadaryati Chadaryati, Nur Widiastuti 38 – 49



ANALISIS KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE BALANCE SCORECARD DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS GEMARANG NGAWI TAHUN 2018

Dian Widianingrum, Wahyu Purwanto 50 – 72



PERAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG

Fararizqa Heranita , Jazuli Akhmad 73 – 91



UPAYA PENGEMBANGAN KAPASITAS ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT (SATLINMAS) KABUPATEN TEMANGGUNG

Fransiska Dian Mayasari , Uswatun Chasanah 92 – 109



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Much Fachrudin , Syeh Assery 110 – 130



PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Muhammad Fuad Hadyanto, Meidi Syaflan 131 – 149



PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPERIBADIAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates 150 – 171



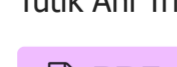
UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI UNIT RESKRIM POLSEK SAMIGALUH POLRES KULONPROGO

Yekti Tri Utami, Muhammad Awal Satrio Nugroho 187 – 204



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PACITAN

Tutik Ani Trisnamurti , Suci Utami Wikaningtyas 172 – 186



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI UNIT RESKRIM POLSEK SAMIGALUH POLRES KULONPROGO

**Yekti Tri Utami (Polsek Samigaluh)¹,
Muhammad Awal Satrio Nugroho (STIE WW)²**

Abstrak

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai karena dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu akan menambah semangat kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Reskrim Polsek Samigaluh adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Kanit Reskrim sebagai fasilitator yang berada di unit reskrim yang mempunyai peranan besar untuk dapat meningkatkan kinerja para anggotanya di fungsi reskrim tingkat polsek guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan yang bersifat kualitatif, ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian diskriptif, penelitian diskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta. Dengan Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan skala. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan Teknik reduksi data, pengumpulan data dan penarikan kesimpulan. Upaya Peningkatan kinerja anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Polri adalah Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, pengarahan dan pemberian bimbingan kepada pegawai, situasi kerja yang telah dibentuk pemimpin, pemberian pengawasan dan hukuman terhadap pegawai, pemberian penghargaan / reward kepada pegawai, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kepuasan kinerja pegawai. Penilaian Kinerja anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh yang baik dapat dinilai melalui 4 aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu dalam bekerja dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Unit Reskrim Polsek Samigaluh

PENDAHULUAN

Reserse berperan sebagai fungsi pamungkas yang bertugas menanggulangi/melaksanakan penindakan terhadap kriminalitas yang terjadi (Ancaman Faktual). Fungsi reserse adalah menyelenggarakan segala usaha, kegiatan, dan pekerjaan yang berkenaan dengan pelaksanaan fungsi reserse kepolisian dalam rangka penyidikan tindak pidana, yang meliputi Tindak pidana umum, tindak pidana khusus, tindak pidana korupsi, tindak pidana narkoba, tindak pidana tertentu dan sebagai Pusat Informasi Kriminal Nasional (Pusiknas).

Tugas pokok Reserse Polri adalah melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan koordinasi serta pengawasan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berdasarkan Undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mandra (2005) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem hubungan kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki: (1) sejumlah orang, (2) tujuan bersama, (3) interaksi yang selalu dapat diukur atau diterangkan menurut suatu struktur tertentu, (4) setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan pribadi, dan (5) interaksi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu proses interaksi dari orang yang mengikuti suatu struktur tertentu dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama.

Didalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hokum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpelihara keamanan dalam negeri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 4 ayat (d) yang berbunyi Dalam pelaksanaan tugas, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab. Dalam penegakan hukum disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berikut ini adalah data anggota Polri di Unit Reskrim Polsek Samigaluh adalah sebagai berikut:

Tabel 1

SATFUNG	GOL IV		GOL III		GOL II		TOTAL	
	DSP	RIL	DSP	RIL	DSP	RIL	DSP	RIL
UNIT RESKRIM SAMIGALUH	1	0	5	5	2	1	8	6

Sumber: Data Anggota Unit Reskrim Polsek Samigaluh Polres Kulonprogo 2022

Berdasarkan data diatas maka jumlah personel yang ada di Unit Reskrim Polsek Samigaluh terdapat 6 Personel sedangkan berdasarkan DSP (Daftar Susunan Pegawai) tersebut 8 Personel.

Tabel 2

JML ANG	JABATAN		PENDIDIKAN				SKEP PENYIDIK/ PENYIDIK PEMBANTU	
	kanit reskrim	banit reskrim	M	1	PELATIHAN	DIK JUR	ADA	TIDAK ADA
6	1	5			6	0	4	2

Sumber: Data Anggota Unit Reskrim Polsek Samigaluh Polres Kulonprogo 2022.

Berdasarkan data diatas maka personel yang ada di Unit Reskrim Polsek Samigaluh terdapat anggota yang berjumlah 6 personil Polri dengan rincian jabatan kanit reskrim terdapat 1 personil dan banit reskrim terdapat 5 personil. Kemudian dalam tingkat pendidikan rata-rata pendidikan terakhir SMA dan seluruh personilo telah mendapatkan pelatihan reskrim dan minimal pendidikan kejuruan reskrim (dikjur). Selain itu personel unit reskrim dalam kepemilikan skep penyidik/ penyidik pembantu belum semua personel memiliki.

Sehingga Unit Reskrim Polsek Samigaluh belum dapat melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga perlu melakukan penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) Di Unit Reskrim Polsek Samigaluh Polres Kulonprogo”.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Deasler, 2015, 14th edition). Mencakup aspek-aspek penting di dalam suatu organisasi yang meliputi bagaimana melakukan analisis pekerjaan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat pekerjaan, memilih kandidat pekerjaan, melakukan orientasi dan melatih karyawan baru, mengelola gaji atau kompensasi karyawan, memberikan insentif dan tunjangan, menilai kinerja, bagaimana berkomunikasi, melatih dan mengembangkan karyawan dan bagaimana membangun komitmen karyawan.

Sumber daya manusia telah bergeser makna sebagai administrasi kepegawaian yaitu personil manajemen, melalui manajemen sumber daya manusia dan sekarang di beberapa organisasi menggunakan people management. Dengan sering berjalannya waktu fungsi sumber daya manusia yang awalnya hanya sebagai memiliki fungsi administrative yakni sebagai wadah menyimpan catatan personal lalu memiliki fungsi sebagai transformasi yaitu pemanfaatan sumber daya manusia untuk tujuan tertentu didalam organisasi, seperti memaksimalkan keuntungan organisasi dan sejauh mana fungsi sumber daya manusia adalah bagian dari strategi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan terkait dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan masukan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Rees, 2014).

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Widodo, 2005).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manajemen Kinerja

Pengertian dari manajemen kinerja menurut Dharma (2005) adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan

mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana pendekatan yang mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya bukan didalam laboratorium dimana peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi fenomena yang diamati (Leady & Ormrod 2005; Patton 2001; Saunders, Lewis & Thornhill 2007). Penelitian kualitatif berusaha menggali dan memahami pemaknaan akan kebenaran yang berbeda-beda oleh orang yang berbeda. Dalam pendekatan kualitatif salah satu jenis pendekatan yang sering digunakan adalah pendekatan studi kasus.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Polsek Samigaluh yang berada di Jalan Pangaji – Plono km. 6 Samigaluh, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Polsek samigaluh merupakan salah satu polsek yang ada di wilayah Kulon Progo. Sedangkan waktu penelitian dimulai tanggal 1 Maret 2023 sampai dengan 31 Maret 2023

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Sarosa (2012:43) dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi dan telaah dokumen. Data penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang utama. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari para partisipan dalam berbagai situasi dan konteks, sehingga sebagian besar data akan diperoleh melalui wawancara. Menurut Myres (2009) wawancara memungkinkan peneliti menggali data secara mendalam dan multi dimensi mengenai suatu hal daripada partisipan.

2. Observasi

Sarosa (2012:56-57) observasi adalah pengamatan akan manusia pada "habitatnya" (Hughes 2005). Observasi dalam penelitian digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang belum terjawab dalam wawancara yang dilakukan peneliti partisipan.

Peneliti melakukan pengamatan di instansi Polsek Samigaluh selama 1 bulan, mengamati proses pemberdayaan yang dilakukan oleh partisipan baik individu maupun tim kerja.

3. Telaah Dokumen

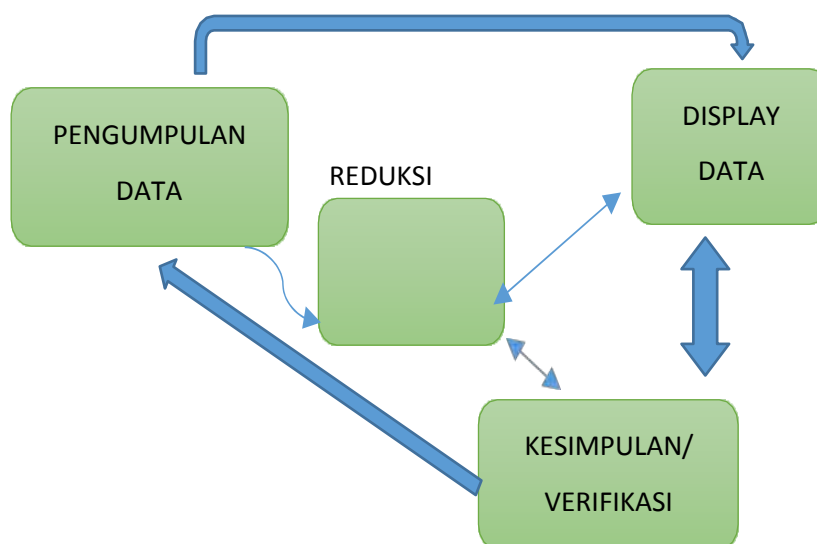
Telaah dokumen merupakan salah satu untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Herdiansyah, 2012: 143).

Pada saat pengumpulan data, peneliti juga menggunakan alat dalam proses pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, observasi dan telaah dokumen seperti kamera, alat tulis dan perlengkapan lainnya yang digunakan untuk mendukung proses pengumpulan data. Peneliti mengambil dengan cara mencatat yang dilakukan antara peneliti dan partisipan, memfoto kegiatan yang dilakukan oleh partisipan tanpa mengganggu kegiatan yang dilakukan oleh partisipan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahapan (Herdiansyah, 2012:164).

Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles & Huberman



Tahapan-tahapan yang harus dilakukan menurut Miles dan Huberman dalam Herdiansyah (2012) adalah tahap pertama adalah tahap pengumpulan data, tahap kedua adalah tahap reduksi data, tahap ketiga adalah tahap display data dan tahap keempat adalah tahap penarikan kesimpulan atau tahap verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Pada awal penelitian kualitatif umumnya peneliti melakukan studi pre-eliminatory yang berfungsi untuk verifikasi dan pembuktian awal bahwa fenomena yang diteliti itu benar ada. Studi pre-eliminatory termasuk sudah termasuk dalam proses pengumpulan data. Pada studi pre-eliminatory peneliti sudah melakukan wawancara, observasi, dan hasil dari aktivitas tersebut adalah data (Herdiansyah, 2012:164).

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (script) yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, observasi dan telaah dokumen diubah menjadi bentuk skrip sesuai dengan formatnya masing-masing (Herdiansyah, 2012: 165).

3. Display Data

Setelah semua data telah diformat berdasarkan instrument pengumpulan data dan telah berbentuk tulisan yang langkah selanjutnya adalah melakukan display data. Pada prinsipnya display data adalah mengelola data setengah jadi yang sudah seragaman dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam kategori sesuai dengan tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan sub tema yang diakhiri dengan memberikan kode dari sub tema tersebut sesuai dengan wawancara yang sebelumnya sudah dilakukan (Herdiansyah, 2012:176).

4. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi merupakan tahapan terakhir dalam rangkaian analisis data kualitatif menurut model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Kesimpulan dalam analisis kualitatif mengacu kepada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya dan mengungkap apa dan bagaimana dari temuan tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Upaya Peningkatan Kinerja Anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh ada beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja Anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh pada tanggal 1 Maret 2023 sebagai berikut:

a. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan

“Mengenai komunikasi, kami selalu berkomunikasi dengan anggota karena hal tersebut sangat penting apalagi menyangkut pelayanan. Komunikasi juga selalu kami lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antar pegawai baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja saya biasanya makan siang dengan beberapa anggota baik staf unit reskrim maupun piket reskrim hari itu maupun anggota cadangan, dengan begitu saya bisa berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dengan rekan kerja satu unit terjalin dengan baik. Saya juga memberikan kesempatan kepada rekan- rekan anggota unit reskrim untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga saya juga merasa dilibatkan.

(Hasil wawancara dengan Kanit reskrim polsek samigaluh 1 Maret 2023 pukul 21.00 wib di ruang kerjanya).

“Kanit Reskrim sangat terbuka dan selalu berkomunikasi dengan kami (anggota reskrim polsek samigaluh), selain itu ruangan pimpinan kami (Kanit reskrim) menjadi satu ruangan kami, tetapi di luar ruangan pun kami selalu tetap menanyakan tentang berbagai macam masalah, baik tugas, fungsi dan pokok, maupun tugas-tugas yang lain serta pimpinan kami selalu menanyakan kesehatan dan keadaan keluarga kami. Selain itu, kadang saling tukar pendapat, saling tukar pikiran, sharing berkaitan dengan masalah tugas-tugas yang sekiranya masih belum terselesaikan, maka dari itu kami dan pimpinan selalu berkomunikasi dan pimpinan selalu terbuka dimanapun tempatnya. Sehingga permasalahan-permasalahan bisa di terlesaikan bareng-bareng dengan baik, karena tanpa komunikasi, dalam bidang apapun maka dalam sebuah organisasi maupun lembaga tidak akan berkembang, sulit maju serta antara atasan sama bawahan tidak akan terjalin dengan baik, serta kebersamaan dan kekompakan tidak akan berjalan mulus.”

(wawancara dengan Anggota unit reskrim polsek samigaluh tanggal 1 Maret 2023 - 31 Maret 2023 wib sekira pukul 09.00 wib di ruang kerjanya).

b. Pengarahan dan Pemberian Bimbingan kepada Pegawai

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kami dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“Dalam hal pemberian bimbingan dan juga pengarahan kepada bawahan / anggota unit reskrim polsek samigaluh kami selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengarahan itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, kami mengontrol secara langsung dan memberikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh para anggota unit reskrim agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal tersebut kami sering melakukan evaluasi kinerja atau sering disebut anev mingguan. Dan Kami juga membimbing anggota agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan lembaga ditentukan oleh kinerja para pegawai itu sendiri di samping itu agar para pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, di sisi lain bahwa hakekat bekerja itu adalah dalam rangka Ibadah kepada Allah. Meletakkan pegawai pada posisi sesuai bidang dan keahliannya, karena kalau tidak sesuai bidang yang di mumpuni maka bisa menghambat dalam pekerjaannya. Akan tetapi untuk Anggota unit reskrim ada oknum anggota yang kadang kalau diberi arahan dan bimbingan kurang memperhatikan atensi pimpinan.”

(wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh 1 Maret 2023 pukul 21.00 wib di ruang kerjanya).

c. Situasi Kerja yang Telah Dibentuk Pemimpin

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“Sebenarnya kami tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja di sini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjalin di kantor ini sebelum kami datang.

Mungkin hanya ada penambahan beberapa bagian, penambahan itu pun kami lakukan bukan karena kondisi kerja disini tidak nyaman, yang kami lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara kami dan orang-orang di kantor ini”.

(wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh tanggal 1 Maret 2023 pukul 21.00wib di ruang kerjanya).

d. Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap pegawai

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban kami selaku pimpinan, memberikan pengawasan kepada pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya. Kami selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang menyalahi aturan lembaga. Pengawasan ini biasanya langsung kami lakukan di tempat kerja dan pada saat jam kerja. Selanjutnya mengenai sanksi, Sanksi yang akan dikenakan sebagai bagian dari pertanggungjawaban atas pelanggaran yang dilakukan. Berikut beberapa sanksipelanggaran kode etik Polri:

1. *Perilaku melanggar dinyatakan sebagai perbuatan tercela.*
2. *Kewajiban pelanggar untuk meminta maaf secara lisan di hadapan sidang KEPP dan atau secara tertulis kepada pimpinan Polri dan pihak yang dirugikan.*
3. *Kewajiban pelanggar untuk mengikuti pembinaan mental kepribadian, kejiwaan, keagamaan, dan pengetahuan profesi, sekurang-kurangnya (1) satu minggu dan paling lama (1) bulan.*
4. *Dipindahtugaskan ke jabatan berbeda yang bersifat demosi sekurang-kurangnya satu tahun.*
5. *Dipindahtugaskan ke fungsi berbeda sekurang-kurangnya satu tahun.*
6. *Dipindahtugaskan ke wilayah berbeda sekurang-kurangnya satu tahun.*
7. *Pemberhentian dengan hormat sebagai anggota Polri.*
8. *Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai anggota Polri.*

Setiap sanksi ini tentu berbeda tergantung jenis pelanggaran yang dilakukan. Semakin besar pelanggaran, maka semakin berat juga sanksi yang akan didapatkan”.

(wawancara dengan Kanit Reskrim tanggal 1 Maret 2023 pukul 21.00 wib).

e. Pemberian Penghargaan / Reward kepada Pegawai

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“ Menyangkut penghargaan, kami selalu memberikan penghargaan kepada para anggota yang bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang besar bagi unit reskrim polsek samigaluh karena dengan diberikannya penghargaan anggota polri akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan itu berupa imbalan (reward), imbalan biasanya diberikan kepada anggota yang berhasil dalam melaksanakan: 1) Target-target ungkap kasus tindak pidana, 2) Pegawai yang disiplin akan diberi hadiah, begitu sebaliknya jika pegawai sering terlambat akan di kenai sanksi, 3) diajukan untuk mendapatkan penghargaan dari Kapolres Kulonprogo bahkan Kapolda D.I.Yogyakarta

dan kami juga mengadakan *outbound* atau *family gathering* bersama keluarga unit *reskrim polsek samigaluh*”.

(wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh pukul 21.00 wib di ruang kerjanya).

f. Pelatihan dan pengembangan

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“ Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Pelatihan ini terfokus pada pengajaran anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan pada sumber daya dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif Adapun usaha-usaha yang dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- 1) Melalui pendampingan terhadap anggota Polri.
- 2) Perubahan mindset, diajak bicara, sering komunikasi dan diskusi
- 3) Evaluasi kinerja setiap minggu
- 4) Kita kirim lewat pelatihan-pelatihan, seminar, diklat dan dikjur tentang penanganan perkara tindak pidana.
- 5) Dengan memperdayakan belajar yang tidak pernah kita browsing yaitu internet dan kasus-kasus dilapangan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan mutu kerja.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.
- 4) Meningkatkan moral kerja.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan.
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi .”

(wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh tanggal 1 Maret 2023 pukul 21.00 wib di ruang kerjanya).

g. Penilaian prestasi kerja

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“Penilaian prestasi kerja atau di literature- literatur MSDM dikenal dengan istilah performance appraisal yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat pegawai dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh pegawai tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dengan kata lain penilaian ini dapat juga menentukan seberapa produktif pegawai tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang sehingga baik pegawai itu sendiri, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Untuk melakukan prestasi kerja dapat dilihat dari 3 hal yaitu:

- 1) Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pegawai telah mampu memanaaj tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang penyidik/ penyidik pembantu.*
- 2) Dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik (bagi penyidik/ penyidik pembantu) atau berjiwa profesional dan kedisiplinan, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada dirinya sendiri tetapi pada tenaga pegawai lainnya yang berprestasi adalah yang dapat mendekati antara atasan dengan bawahan dengan jalan memberikan pendekatan kejiwaan pada para pegawai (hubungan pemimpin dengan bawahannya baik).*
- 3) Tenaga pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena penyidik/ penyidik pembantu kadang- kadang malas. Mereka mempunyai kemampuan tapi tidak mempunyai kemauan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kami dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh mengenai cara menilai Kinerja Anggotayakni:
 - a. Dilihat dari nilai SMK, E-Rohani, E-Mental KP (sasaran kinerja pegawai), kontrak kerja sesuai jabatan fungsional umum tertentu baik anggota opsnal maupun staf/ bamin unit reskrim.*
 - b. Bekerja sesuai jabatan: tingkat pencapaian minimal (wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh pukul 21.00 wib di ruang kerjanya).**

h. Kepuasan Kinerja Pegawai

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh sebagai berikut:

“ Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja pegawai merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. Berikut wawancara dengan Kanit Reskrim Polsek Samigaluh mengenai bagaimana cara mengetahui / tolak ukur,

pegawai bisa dikatakan memuaskan dalam kinerjanya di Unit Reskrim Polsek Samigaluh, berikut argumennya:

- 1) Kita bisa melihat pegawai berhasil, dilihat dari SKP (sasaran kinerja pegawai), yang dituangkan dalam kontrak kerja, dari atasan sampai bawah.
- 2) Ada penilaian kinerja.
- 3) Evaluasi setiap akhir bulan.
- 4) Memuaskan atau tidak memuaskan itu dilihat dari sikap pegawai itu, pegawai itu dengan bukti fisik. Misalnya: tentang hubungan ke rekan kerja maupun masyarakat itu bisa terjalin dengan baik atau tidak.
- 5) Melalui penilaian capaian terhadap SKP (sasaran kerja pegawai) setiap 1 semester (6 bulan) setiap tahun. Dari realisasi capaian sasaran kerja pegawai Kepuasan seseorang dapat dilihat dari kinerjanya dalam bekerja di unit. Penelitian mengenai kepuasan kerja ini dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, misalnya dengan mengambil berhenti dari lembaga, suka bolos kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

2. Hasil Kinerja Anggota Unit Reskrim Polsek Samigaluh

Pelaksanaan penelitian di laksanakan pada hari Rabu sampai hari Jumat, tanggal 1 Maret 2023 – 31 Maret 2023 pada anggota unit reskrim polsek samigaluh sebagai subjek penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri dengan subyek sejumlah 5 Anggota Unit Reskrim. Subyek penelitian yang mengisi skala kinerja pegawai berjumlah 5 Anggota Unit Reskrim Polsek Samigaluh. Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tentu sangat berbeda visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung pada bidang kegiatan yang dilaksanakan suatu organisasi. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi sangatlah penting karena tercapainya tujuan akhir suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang dalam organisasi tersebut menafsirkan dan melaksanakan visi dan misi organisasi. Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi. Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator - indikator dan faktor- faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Dalam menilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fungsi yang diemban oleh pegawai terhadap tugas- tugas yang akan dilakukan. Dalam fungsi tersebut terkandung suatu tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Tujuan dan sasaran tersebut akan mengarahkan setiap pegawai untuk bertindak efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi

organisasi. Olehnya itu dalam memahami kinerja tidak semata-mata didasarkan oleh kebutuhan untuk bekerja tetapi lebih dari itu, dibalik kebutuhan untuk bekerja terkandung suatu hasil yang perlu dicapai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penilaian Kinerja pegawai di Unit Reskrim Polsek Samigaluh yang baik dapat dinilai melalui 4 aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu dalam bekerja dan bekerja sama dengan orang lain.

Adapun hasil penilaian adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan (Mutu)

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Pemberian nilai kualitas/mutu pekerjaan ini diberikan melalui pengamatan oleh atasan/ pejabat penilai masing-masing pegawai. Penilaian ini dilakukan dengan membagikan antara nilai yang didapatkan dengan target nilai yang diharapkan yaitu 100 kemudian dikalikan dengan 100%. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa "Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka".

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan apakah usaha tersebut membuahkan hasil dalam peningkatan kualitas kerja pegawai.

b. Kuantitas pekerjaan

Aspek Kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalnya dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan

ini, masing-masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama per semester. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sekali. Kuantitas pekerjaan dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks kinerja anggota Polri unit reskrim polsek samigaluh, jumlah kerja yang dilaksanakan adalah sebuah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada stafnya, juga penggunaan waktu yang efektif dalam sebuah pekerjaan, serta pembagian beban kerja yang seimbang dan merata kepada anggotanya.

c. Penggunaan Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para anggota polri memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para personil dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Menurut Muchdoro (1997:180) "Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya.

d. Kerjasama dengan pegawai lain

Yang dimaksud dengan "kerjasama" adalah kemauan dan kemampuan Polri untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama (teamwork) agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005: 67). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data yang diperoleh, dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing pegawai tidak menjadi masalah dan mampu diselesaikan oleh masing-masing pegawai. Sehingga tidak perlu mengurangi beban pekerjaan dan bahkan mungkin dapat diberikan tugas yang lebih. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persentase nilai kualitas pekerjaan masing-masing pegawai dapat dikatakan secara keseluruhan adalah baik, walaupun ada anggota Polri unit Reskrim masih menunjukkan kualitas yang masih kurang dalam pekerjaannya. Meskipun sebenarnya para pelayan masyarakat dituntut untuk selalu melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, kalau bisa dicapai hasil yang lebih baik, kenapa tidak mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik? Hal ini disebut dengan *excellent performance*. Diharapkan kedepannya dengan evaluasi ini, pimpinan dapat melakukan pembenahan terhadap personilnya sehingga masing-masing pegawai dapat memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan *excellent performance*. Pengukuran kualitas pekerjaan ini dilakukan oleh pejabat penilai dengan tentunya melalui pertimbangan sumber-sumber yang diperoleh. Misalnya dengan melibatkan semua individu yang terkait dalam pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber informasi untuk menilai proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan melibatkan semua individu yang terkait, penilaian ini dapat dikatakan bersifat partisipatif dan memungkinkan penilaian terhadap kualitas pekerjaan dapat lebih akurat.

Dalam mengukur kualitas pekerjaan ini dilakukan dalam tiga proses yaitu pada tingkat proses, tingkat output dan tingkat outcome, sehingga dalam mengukur kualitas pekerjaan pegawai tidak hanya terpaku pada outputnya saja. Tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaimana tingkat outcomenya apakah akan memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak. Hal inilah yang juga menjadi kekurangan dalam penelitian ini, karena didalam memberikan penilaian terhadap kualitas pekerjaan, tidak terdapat kriteria-kriteria pedoman yaitu tiga aspek tersebut, sehingga kecenderungannya pejabat penilai tidak mempunyai aturan yang jelas dalam menentukan nilai dari kualitas kerja pegawai, sehingga memungkinkan kesalahan terjadi pada penilaian ini dan tidak menutup kemungkinan pejabat penilai dapat memberikan nilai yang kurang tepat. Dari hasil penelitian yang dilakukan, pegawai yang

menjadi responden mampu melaksanakan tugas tepat pada waktunya dalam kurun waktu satu tahun. Dalam hal ini pegawai mendapatkan nilai rata-rata baik. Namun didalam penelitian ini pengukuran waktu penyelesaian belum mampu mengukur secara akurat, karena meskipun rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tetapi kadang masih terkendala dalam keterlambatan menyelesaikan kegiatan yang intensif seperti kegiatan yang dilakukan setiap waktu yang sudah ditentukan, disebabkan karena jumlah personil/ anggota Polri di unit reskrim polsek samigaluh yang belum memadai dan juga keterbatasan yang dimiliki oleh anggota Polri di unit reskrim polsek samigaluh. Oleh karenanya sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muchdoro 85(1997:180), kinerja pegawai bidang tenaga kerja terkait dengan waktu, maka dapat dikatakan sudah efisien.

Terkait dengan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa walaupun secara penilaian, masing-masing anggota Polri unit reskrim polsek samigaluh mendapatkan nilai rata-rata baik, namun hal ini tidak dapat dikatakan efektif sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelaksanaan program kerja dan waktunya bervariasi, ada pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, bulan, setiap trimester, caturwulan, semester dan lain-lain. Sehingga diperlukan pengukuran waktu yang lebih akurat dan mempertimbangkan masalah-masalah tersebut. Kerjasama antar anggota Polri unit reskrim polsek samigaluh dapat dikatakan sangat baik walaupun ada anggota Polri unit reskrim polsek samigaluh masih kurang memiliki kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik. Dalam penggunaan waktu dan kuantitas kerja merupakan modal yang terpenting didalam menyelesaikan pekerjaan. Didalam sebuah organisasi tentunya setiap program kerja tidak terlepas dari kuantitas kerja dan waktu yang digunakan dalam setiap program kerja pasti dilaksanakan secara tepat waktu dan memberikan kuantitas serta kualitas yang baik.

Penelitian ini bertujuan mengukur bagaimana kemampuan setiap individu bekerja dalam teamwork, apakah setiap individu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Namun hal ini juga menjadi kekurangan dalam penelitian ini karena secara keseluruhan pada penelitian ini masih terlalu mengedepankan penilaian terhadap individu saja dan tidak mengukur bagaimana aspek-aspek yang dinilai dapat dikaitkan dengan kemampuan individu untuk bekerjasama dalam tim. Saat ini pekerjaan dalam organisasi tidak lagi berbasis individu, tetapi dilaksanakan oleh tim, sehingga semakin tinggi tingkat kerjasama tim, ketepatan waktu, kualitas kinerja, produktivitas dan kontribusi terhadap organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh belum optimal dikarenakan jumlah personil yang kurang dari jumlah minimal, selain itu tingkat pendidikan dan

pelatihan sehingga mempengaruhi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kurang maksimal.

2. Cara meningkatkan kinerja anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Polri adalah Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, pengarahan dan pemberian bimbingan kepada pegawai, situasi kerja yang telah dibentuk pemimpin, pemberian pengawasan dan hukuman terhadap pegawai, pemberian penghargaan / reward kepada pegawai, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kepuasan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan saran-saran yang ditujukan untuk pimpinan maupun anggota unit reskrim polsek samigaluh adalah sebagai berikut:

1. Bagi Anggota Polri Unit Reskrim Polsek Samigaluh Polres Kulonprogo, senantiasa harus meningkatkan kinerja sehingga membuat pelayanan dan kepuasan masyarakat jauh lebih baik.
2. Tetap menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, pengarahan dan pemberian bimbingan kepada pegawai, situasi kerja yang telah dibentuk pemimpin, pemberian pengawasan dan hukuman terhadap pegawai, pemberian penghargaan / reward kepada pegawai, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kepuasan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akin, S. (2010), Impact of work teams performance, *Academy of Management Journal*, pp.225.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (2004), *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition and Sampler Set*, Mind Garden, Redwood City, CA.
- Bass, B.M. (1990), *Bass and Stodgill's Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*, Free Press, New York, NY.
- Bergman, J.Z., Rentsch, J.R., Small, E.E, Davenport, S.W and Bergman, S.M (2012), The shared leadership process in decision making teams, *Journal of Psychology*, Vol.152 No. 1, pp. 17-42.
- Cavus, H. G & Akgemci, K.L (2008), Managing relationship conflict, team empowerment, and team member satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, pp.232.
- Friedman, W. & Casner Lotto, J. (2002), The power of teamwork, *Worklife Report*, Vol.14 No.1, pp.8-9.
- Handoko, Hani, T, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPF UGM
- Heidjrachman dan Husnan. Suad, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya
- Martoyo. Susilo, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering*

Saptaning, B. Hari Tyas (2015), *Persepsi Masyarakat Dan Polisi Terhadap Kinerja Kepolisian (Studi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*

Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.

Surat Keputusan Kapolri No. Pol : Skep/737/X/2005 tanggal 13 Oktober 2005 tentang Kebijakan dan Strategi Penerapan Model Perpolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik

Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



H.M. Awal Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

